



**BAŞKENT**  
**ÜNİVERSİTESİ**

**bilim bizde toplanır  
bizden yayılır**

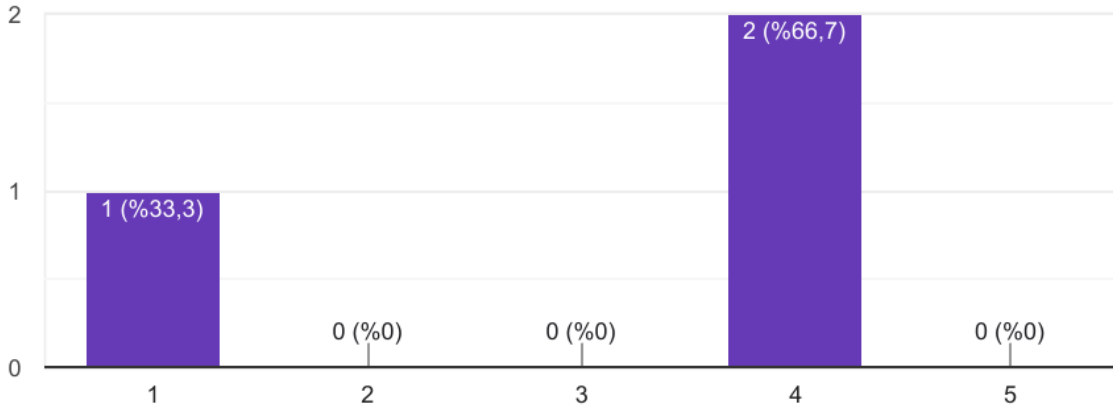
**Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu**  
**İdari Personel Memnuniyet Anketi Raporu**

2025 YILI

## SOSYAL BİLİMLER MESLEK YÜKSEKOKULU İDARİ PERSONEL MEMNUNİYET ANKETİ RAPORU (2025 YILI)

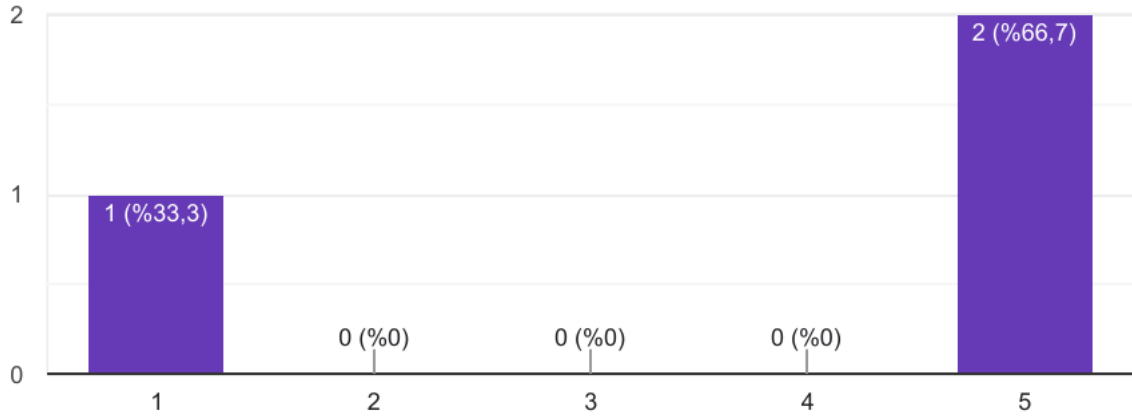
2025-2026 Güz döneminde Aralık 2025 tarihinde gerçekleştirilen Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu İdari Personel Memnuniyet Anketi, idari personelin kurum içi işleyiş, yönetsel süreçler, iletişim, görev tanımları ve genel memnuniyet düzeyine ilişkin kapsamlı bilgiler sunmaktadır. Anket çalışması, idari personelin öneri, talep ve değerlendirmelerini tespit ederek Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulunun sürekli iyileştirilmesi amacıyla gerçekleştirilmiştir. İdari personele 13 çoktan seçmeli soru yöneltilmiştir. Soru formu ekte sunulmuştur. Anket sonucuna göre toplam 3 idari personel yanıt vermiştir. Anket sonucunda öne çıkan hususlar aşağıdaki başlıklar altında özetlenmiştir. (Anket linki: <https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSfBxeixJqlnQdK6LmdLzWqXxJFYhcri1a4iTqX8LFFmHbyqA/viewform?usp=dialog>)

**Soru 1:** Sosyal Bilimler MYO'ya yapılan idari personel alımlarında/görevlendirmelerinde mesleki yeterlilikler dikkate alınmaktadır.



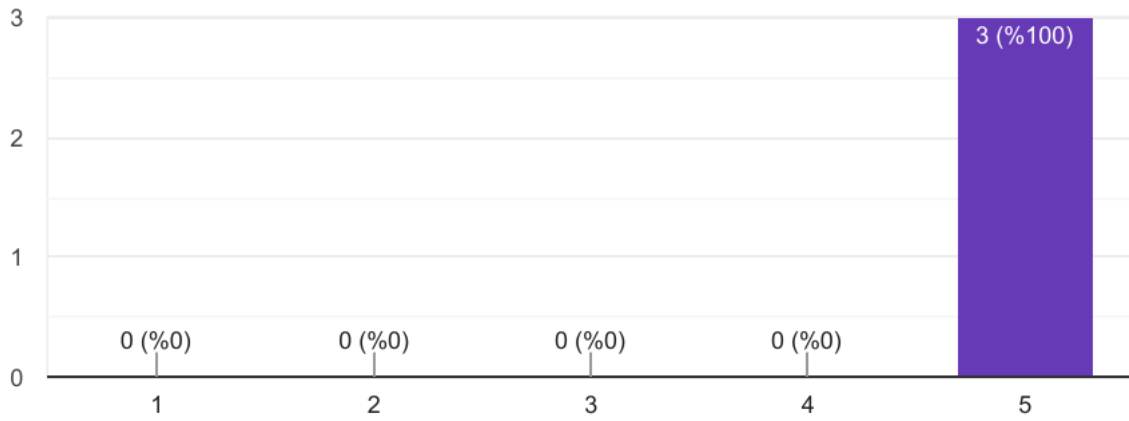
Ortalama puan 3,00 olup yanıtlar “katılıyorum” ve “kesinlikle katılmıyorum” arasında dağılmıştır. Katılımcıların üçte biri “kesinlikle katılıyorum” derken, diğer iki kişi “kesinlikle katılmıyorum” ifadesini seçmiştir. Bu durum, idari personel alımlarında mesleki yeterliliklerin dikkate alınması konusunda algısal bir farklılık bulunduğunu göstermektedir. Geliştirilmesi gereken alanlar arasında, mesleki yeterliliklerin belirgin şekilde vurgulanması, adayların niteliklerinin objektif bir şekilde değerlendirilmesi ve alım/görevlendirme süreçlerinin daha açık hale getirilmesi yer alabilir. Bu tespitlere ilaveten, meslek içi eğitim fırsatları sunarak idari personelin mesleki yeterliliklerini artırmaya yönelik stratejiler de önerilebilir.

**Soru 2:** Sosyal Bilimler MYO’da idari personelin önerileri ve talepleri dikkate alınmaktadır.

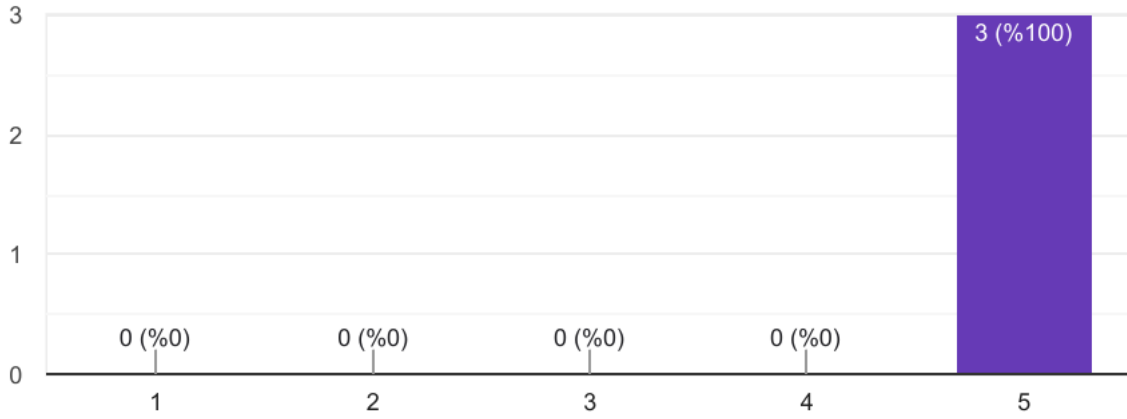


Ortalama puan 3,67 olup çoğunluk “katılıyorum” demıştır. Üçte biri “kesinlikle katılmıyorum” yanıtını verirken, diğer iki kişi “kesinlikle katılıyorum” seçeneğini işaretlemiştir. Bu sonuç, taleplerin genel anlamda dikkate alındığına inanıldığına, ancak süreçlerin daha görünür hâle getirilebileceğini göstermektedir.

**Soru 3:** Önerilerimi, taleplerimi ve şikayetlerimi Sosyal Bilimler MYO Müdürlüğüne bildirebilmekteyim.

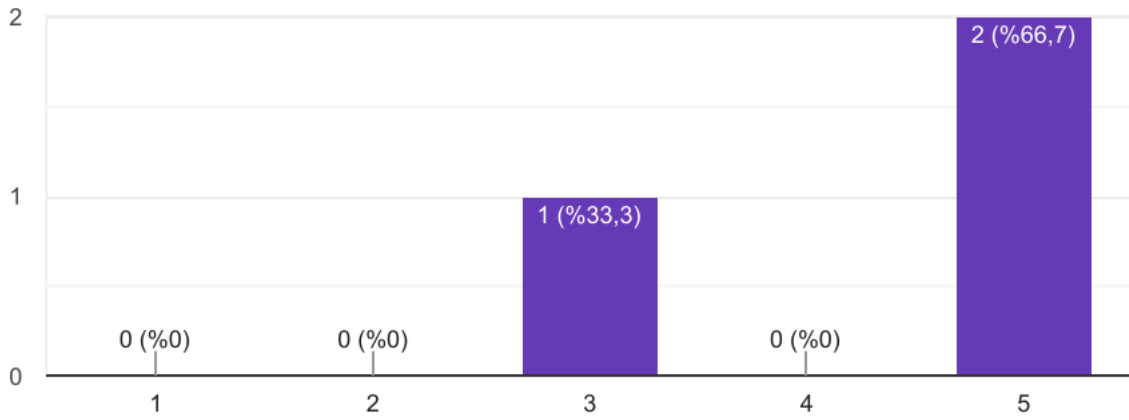


**Soru 4:** Sosyal Bilimler MYO Müdürlüğü, işi iyi yaptığımda beni takdir eder.



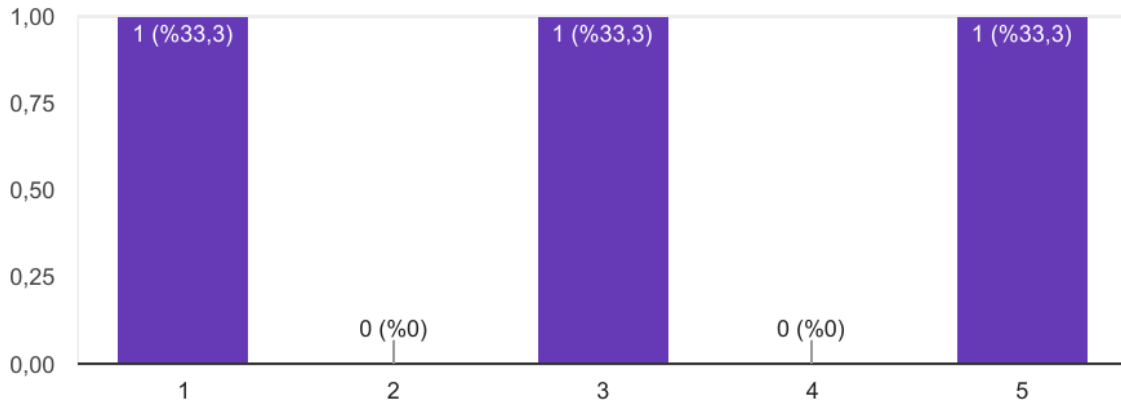
Bu soruda ortalama puan 5,00 olup tüm katılımcılar “kesinlikle katılıyorum” demiştir. İdari personel, öneri ve şikâyetlerini yönetime rahatlıkla iletebildiğini güçlü biçimde ifade etmektedir. Bu durum, idari personelin görüşlerini rahatlıkla ifade edebildiğini ve yönetimle açık bir iletişim süreci içinde olduğunu ortaya koymaktadır.

**Soru 5:** Sosyal Bilimler MYO akademik personeli ile sağlıklı iletişim kurabilmekteyim.



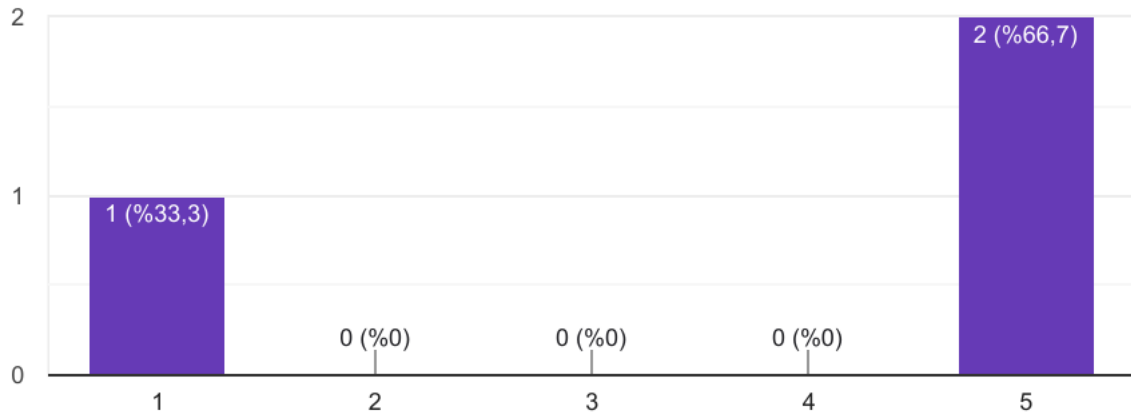
Ortalama puanın 4,33 olması, idari personelin akademik personelle iletişiminde genel olarak yüksek düzeyde memnuniyet bulunduğunu göstermektedir. Katılımcıların çoğunluğu “kesinlikle katılıyorum” yanıtı vermiştir; bu da iş birliği ve iletişim süreçlerinin etkin işlediğine işaret etmektedir. Bununla birlikte az sayıda “kararsızım” yanıtı, bazı birimlerde iletişim süreçlerinin iyileştirilebileceğini düşündürmektedir. Bu sonuç, akademik ve idari personel arasındaki koordinasyonun büyük ölçüde işlevsel olduğunu ancak daha da güçlendirilebilecek noktaların bulunduğunu göstermektedir.

**Soru 6:** Sosyal Bilimler MYO idari personeli ile sağlıklı iletişim kurabilmekteyim.



Bu sorudaki ortalama puan olan 3,00, idari personel arasında iletişim konusunda farklı algıların bulunduğunu göstermektedir. Yanıtların eşit biçimde “kesinlikle katılıyorum”, “kesinlikle katılmıyorum” ve “kararsızım” şeklinde dağılması, iletişim deneyimlerinin personelden personele değiştiğini göstermektedir. Bu sonuç, ekip içi koordinasyonun güçlendirilmesinin verimliliği artırabileceğini göstermektedir.

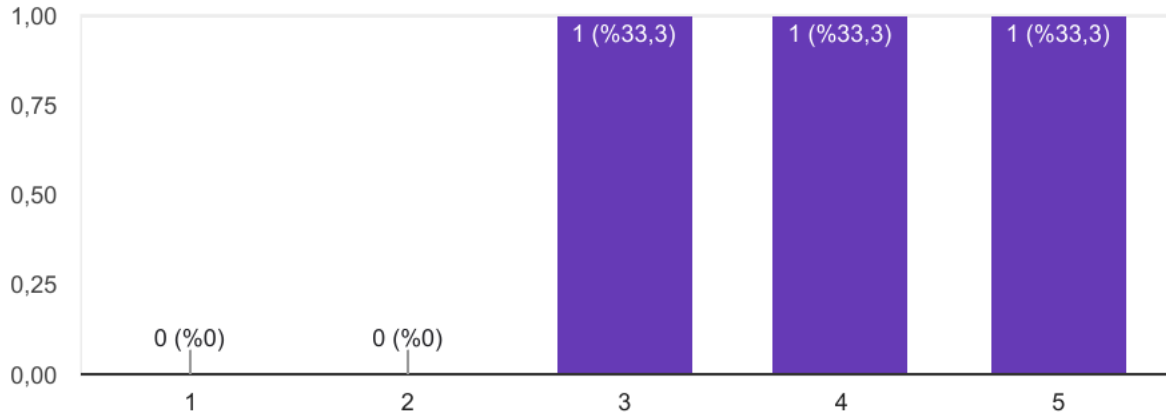
**Soru 7:** Sosyal Bilimler MYO öğrencileri ile sağlıklı iletişim kurabilmekteyim.



Öğrencilerle iletişim konusunda verilen yanıtlar genel olarak olumlu olmakla birlikte, ortalama puanın 3,67 olması idari personelin bu alanda iyileştirmeye açık noktalar gördüğünü düşündürmektedir. Katılımcıların çoğunluğu “kesinlikle katılıyorum” demiştir; bu da iletişim kanallarının işlevsel olduğunu göstermektedir. Bununla birlikte daha yüksek puan verilmemesi, bazı süreçlerin daha anlaşılır, hızlı veya sistematik hâle getirilmesi gerektiğini düşündürmektedir. Öğrenci yoğunluğunun arttığı dönemlerde iletişimde zorluk yaşanması gibi

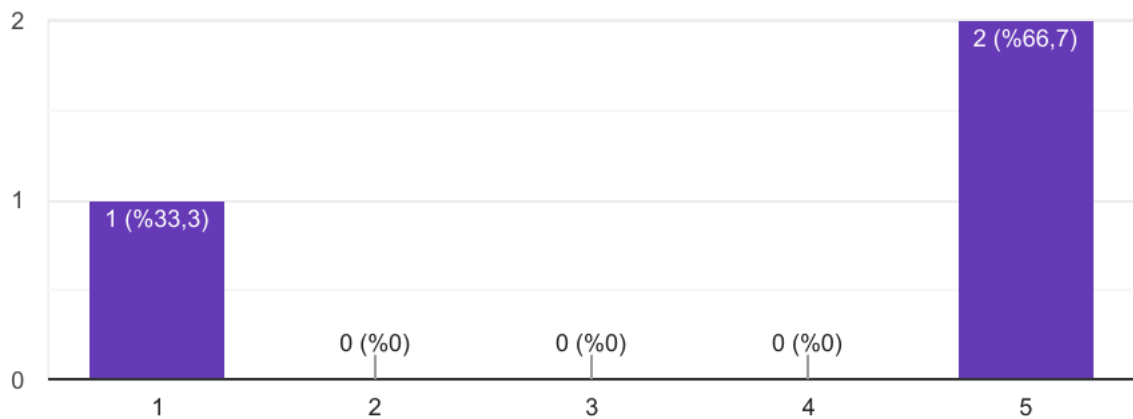
olasılıklar bu algıya etki etmiş olabilir. Genel olarak idari personelin öğrencilerle iletişim konusunda kendisini yeterli hissettiği ancak geliştirme fırsatlarının da bulunduğu söylenebilir.

**Soru 8:** Sosyal Bilimler MYO’da idari personel arasında dayanışma vardır.



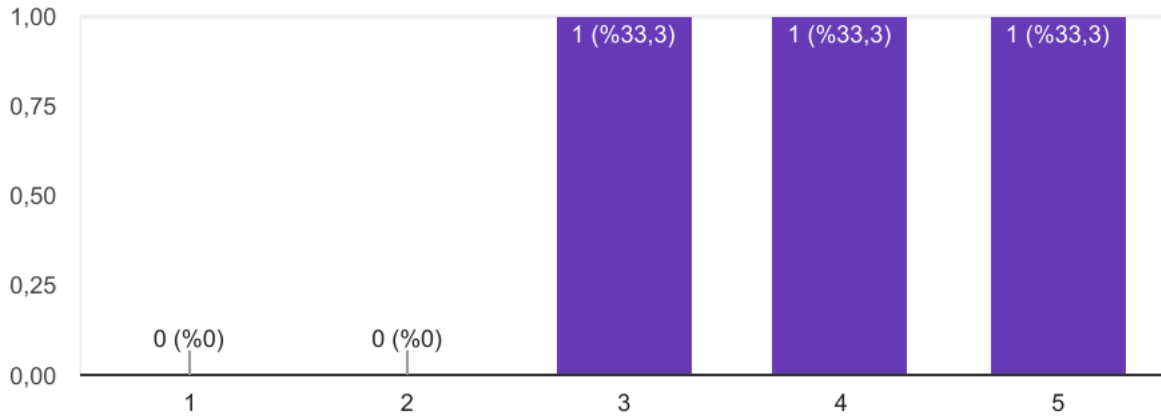
Bu soruda verilen yanıtlar idari personel arasında genel bir dayanışma kültürü bulunduğunu göstermektedir. Ortalama puanın 4,00 olması, dayanışmanın büyük ölçüde olumlu algılandığını ancak tüm katılımcılar tarafından aynı düzeyde güçlü hissedilmediğini ortaya koymaktadır. Eşit dağılan yanıtlar (“kesinlikle katılıyorum”, “katılıyorum”, “kararsızım”), ekip içinde dayanışmanın bazı zamanlarda veya bazı birimlerde daha belirgin olduğu, bazı birimlerde ise güçlendirilebileceği anlamına gelebilir. Dayanışma algısının genel olarak olumlu olması kurum kültürü açısından bir avantajdır. Ancak ekip ruhunu sistematik olarak destekleyen uygulamaların geliştirilmesi, algıyı daha da güçlendirebilir.

**Soru 9:** Sosyal Bilimler MYO organizasyon şeması ve bağlı olma/rapor verme ilişkileri; görev tanımları, takvim- iş akış süreçleri hakkında bilgi sahibiyim.



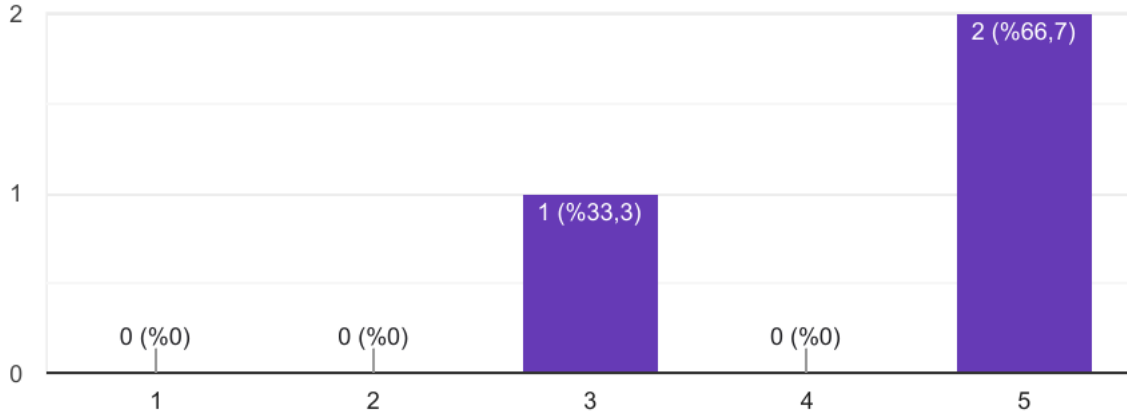
Bu soruda ortalama puanın 3,67 olması, idari personelin büyük kısmının organizasyon yapısı ve iş akış süreçlerine yönelik bilgiye sahip olduğunu düşündüğünü göstermektedir. Yanıtların çoğu “kesinlikle katılıyorum” şeklindedir; bu durum temel süreçlerin personel tarafından bilindiğini göstermektedir. Bununla birlikte daha yüksek bir memnuniyet düzeyinin oluşmamış olması, bazı görev tanımlarının veya raporlama süreçlerinin daha görünür hâle getirilmesi gerektiğine işaret etmektedir.

**Soru 10:** Sosyal Bilimler MYO’da idari personelin yetki ve sorumlulukları dengeli dağılmaktadır.



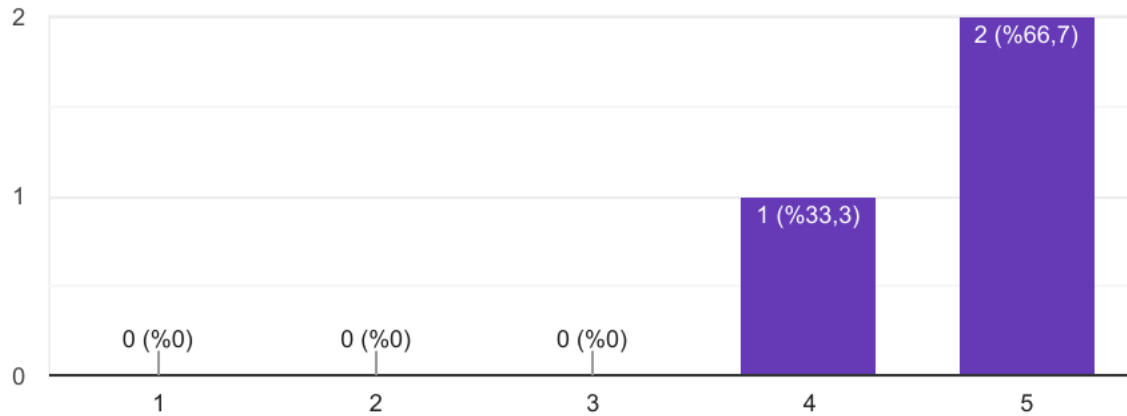
Yetki ve sorumluluk dağılımı konusunda verilen yanıtlar, idari personelin önemli bir kısmının dağılımı adil ve dengeli bulduğunu göstermektedir. Ortalama puanın 4,00 olması, memnuniyetin yüksek düzeyde olduğunu ancak tam anlamıyla oybirliği sağlanmadığını göstermektedir. Dönemsel yoğunluklarda yeniden düzenlemeler yapılması kurumsal verimliliği artırabilir. Bu nedenle yetki dağılımını düzenli olarak gözden geçiren dinamik bir yapının sürdürülmesi önerilebilir.

**Soru 11:** Sosyal Bilimler MYO Müdürlüğüne ilişkin genel memnuniyet düzeyinizi 5 üzerinden puanlandırırsanız kaç puan verirsiniz?



Bu soruya verilen yanıtlar, idari personelin MYO Müdürlüğüne ilişkin genel memnuniyetinin oldukça yüksek olduğunu ortaya koymaktadır. Katılımcıların çoğu “kesinlikle katılıyorum” demiştir; bu durum yönetimin iletişim, destek ve süreç yönetimi açısından olumlu bir algı yarattığını göstermektedir. Ortalama puanın 4,33 olması, yönetsel yaklaşımın büyük ölçüde benimsenmiş olduğunu göstermektedir.

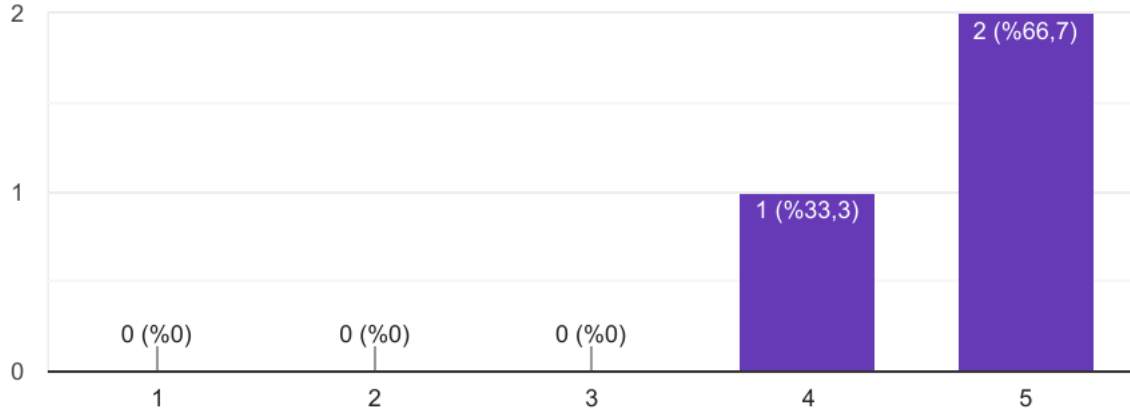
**Soru 12:** Sosyal Bilimler MYO’ya aidiyet düzeyinizi 5 üzerinden puanlandırırsanız kaç puan verirsiniz?



İdari personelin MYO’ya yönelik aidiyet düzeyi oldukça yüksektir; katılımcıların çoğu “kesinlikle katılıyorum” yanıtını seçmiştir. Ortalama puanın 4,67 olması, çalışanların kurumla güçlü bir bağ kurduğunu, iş ortamını ve kurumsal kültürü benimsediğini göstermektedir. Bu yüksek düzeyli aidiyet, çalışma motivasyonu, verimlilik ve süreklilik açısından kurumsal bir

avantajdır. Bu durum, MYO'nun sürdürülebilir bir kurumsal bağlılık oluşturma konusunda başarılı olduğunu ortaya koymaktadır.

**Soru 13:** Sosyal Bilimler MYO'da çalışıyor olmaktan genel olarak memnunuz.



Genel memnuniyet sorusunda alınan 4,67 ortalama puan, idari personelin MYO'da çalışmaktan büyük ölçüde memnun olduğunu ve iş ortamını olumlu değerlendirdiğini göstermektedir. Katılımcıların çoğunluğu “kesinlikle katılıyorum” yanıtı vermiştir; bu durum çalışma şartlarının ve yönetim-personel ilişkilerinin tatmin edici seviyede olduğunu göstermektedir. Memnuniyet düzeyinin yüksek olması, kurumsal iklimin destekleyici ve motive edici olduğunu işaret etmektedir. Ayrıca personelin çalışma ortamına dair olumlu algısı, kuruma bağlılık ve iş performansı üzerinde artırıcı bir etkiye sahiptir.

### Genel Değerlendirme ve Öneriler

2025 yılı Aralık ayında gerçekleştirilen İdari Personel Memnuniyet Anketi sonuçları, Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulunda idari personelin genel memnuniyet düzeyinin yüksek olduğunu göstermektedir. Özellikle yönetime görüş ve taleplerini iletebilme ve yapılan işin takdir edilmesi alanlarında memnuniyet ifade edilmiştir. Bu bulgular, idari personelin hem yönetsel yapı ile açık bir iletişim içerisinde olduğunu hem de motivasyon artırıcı yönetsel uygulamalardan yararlandığını göstermektedir. Ayrıca MYO Müdürlüğüne ilişkin genel memnuniyet, aidiyet ve genel çalışma memnuniyeti yüksek değerler almış, idari personelin iş ortamı ve kurumsal kültürle güçlü bir uyum içinde olduğunu ortaya koymuştur. Bu göstergeler, kurumda güvenilir, destekleyici ve istikrarlı bir çalışma iklimi bulunduğunu göstermektedir.

Öte yandan bazı alanlarda iyileştirme gereksinimleri de dikkat çekmektedir. İdari personel alım süreçlerinde mesleki yeterliliklerin dikkate alınmasına ilişkin farklı algıların

bulunması, kurum içi iletişimin personele göre değişen biçimlerde deneyimlendiğini gösteren yanıtlar MYO'nun geliştirilmesi gereken belirli alanlara sahip olduğunu göstermektedir. Benzer şekilde organizasyon şeması, görev tanımları ve iş akış süreçlerine ilişkin bilgi düzeyinin tam anlamıyla yüksek olmaması, bazı süreçlerin daha açık, görünür ve standardize edilmesi gerektiğini göstermektedir.

Anket bulgularına dayanarak MYO'da idari personel süreçlerinin daha da güçlendirilmesi için bazı öneriler sunulabilir. Öncelikle idari personel alım/görevlendirme süreçlerinde mesleki yeterlilik kriterlerinin daha görünür ve ölçülebilir şekilde tanımlanması, algısal farklılıkları azaltacaktır. İkinci olarak, idari personel arasındaki iletişimi güçlendirmek amacıyla düzenli ekip toplantıları, görev paylaşımı oturumları ve bilgi akışını kolaylaştıracak dijital iletişim mekanizmaları uygulanabilir.